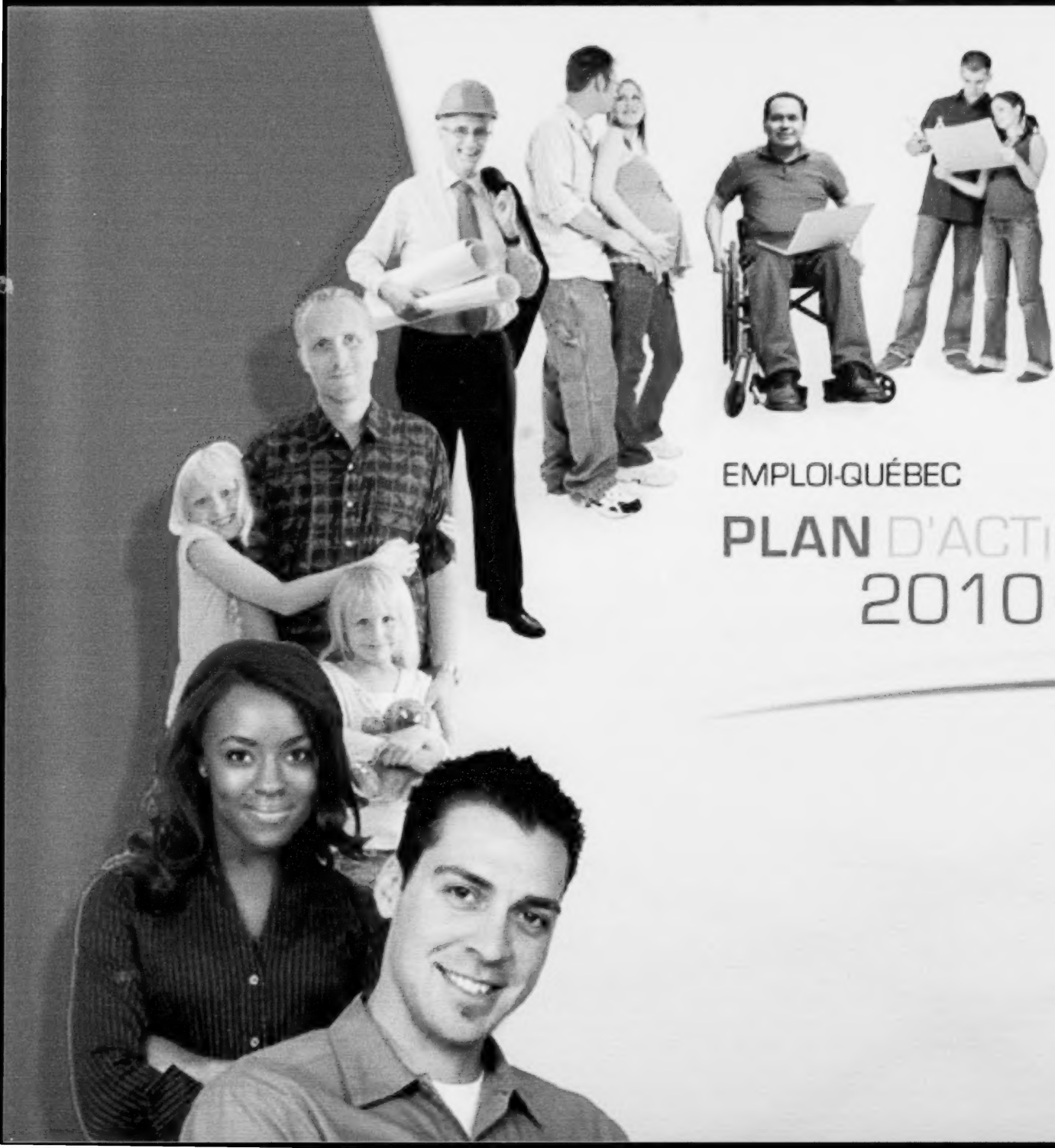


EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2010•2011

Montérégie

Emploi Québec Montérégie

Ce plan a été adopté par le
Conseil régional
des partenaires du marché du travail de la Montérégie
le 11 février 2010

Cette publication a été réalisée par
la Direction de la planification, du partenariat
et de l'information sur le marché du travail
Direction régionale d'Emploi-Québec de la Montérégie
600, boulevard Casavant Est
Saint-Hyacinthe (Québec)
J2S 7T2

Visitez la section « Publications » de notre site Internet à l'adresse suivante :

http://emploiquebec.net/monteregie

ISBN 978-2-550-59055-2 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-59056-9 (version électronique)
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2010
Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2010

Table des matières

Mot de la directrice régionale et du président 5

1 Présentation générale 7

Mission 9
Services 10
Structure organisationnelle 10
Programmes, mesures et services 11
Stratégies particulières pour certaines clientèles 12

2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie 15

3 Orientations, axes d'intervention et stratégies 21

Orientation 1 : Atténuer les effets de la récession sur les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi 26
Orientation 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique 28
Orientation 3 : Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation 34
Orientation 4 : Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de Solidarité sociale que par les services publics d'emploi 38
Orientation 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyens 40

ANNEXES

Annexe 1 Budget d'intervention 2010-2011 des Services publics d'emploi 43
Annexe 2 Cibles de résultats 2010-2011 44

Note : *Le genre masculin utilisé dans ce texte désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes et n'est utilisé que dans le but d'alléger le texte.*

Mot de la directrice régionale et du président

L'exercice de planification 2010-2011 s'inscrit dans la continuité et la poursuite des actions mises en œuvre en 2009-2010 pour concrétiser le Plan stratégique du ministère 2008-2011, le Pacte pour l'emploi et le Pacte pour l'emploi Plus. Emploi-Québec poursuivra en 2010-2011 les actions qu'elle a déjà entreprises pour relever le défi que poseront la persistance du chômage, à court terme, et le vieillissement de la population avec le risque que cela comporte pour le niveau de vie de la population et l'équilibre du marché du travail.

Le contexte économique dans lequel s'inscrit le plan d'action 2010-2011 d'Emploi-Québec Montérégie est différent de celui de l'année précédente. En effet, la récession que nous avons traversée en 2009 s'est traduite par des hausses du chômage et du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et dans une moindre mesure, de prestataires de l'aide sociale.

Le taux de chômage de l'année 2009 a été de 7,6 %. Alors qu'une baisse de l'emploi était anticipée en 2009, il s'est plutôt ajouté 4 800 emplois par rapport à 2008. Le nombre de prestataires de l'assurance-emploi a augmenté de 41,0 % en 2009 par rapport à l'année précédente (moyenne des mois de novembre 2008 à octobre 2009) alors que le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi a crû de 5,8 %.

Dans un contexte économique incertain, il est important de garder à l'esprit l'enjeu démographique auquel la Montérégie demeurera confrontée, et ce, peu importe l'évolution conjoncturelle. Malgré la croissance de 6,4 % de la population montérégienne, entre 2001 et 2006, celle-ci est vieillissante. En effet, il y a eu une hausse de 15,3 % de la population âgée de 45 ans et plus et une baisse de 2,8 % de la population plus jeune. D'ailleurs, la population en âge de travailler (15-64 ans) a commencé à diminuer dans l'Agglomération de Longueuil ainsi que dans certaines municipalités régionales de comté et devrait atteindre l'ensemble de la Montérégie en 2017.

Tous ces enjeux du marché du travail constituent la pierre angulaire du Plan d'action régional 2010-2011 d'Emploi-Québec Montérégie. La région aura donc des défis importants à relever pour développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage et l'exclusion sociale dans une perspective de développement économique et social. La dévitalisation de nombreuses municipalités touchées par une décroissance démographique et par la détérioration de leur tissu industriel représente également un enjeu de taille.

Soulignons que, dans le contexte économique actuel, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de la Montérégie verront à adapter, s'il y a lieu, les programmes et les mesures. Tout cela, dans le but de fournir une main-d'œuvre mieux formée, qualifiée et compétente permettant aux entreprises d'accroître leur productivité et de combler leurs besoins de main-d'œuvre.

Lors du ralentissement économique, le ministre a confié à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), d'effectuer une vigie du marché du travail afin de réagir promptement à la situation et de soutenir les individus et les entreprises. Cette vigie se poursuit à l'échelle du Québec et des régions pour soutenir la reprise économique.

C'est donc avec fierté que nous vous invitons à prendre connaissance de ce document. Celui-ci présente, en plus des orientations et des axes d'intervention, le budget d'intervention mis à la disposition des centres locaux d'emploi de la Montérégie pour offrir des services aux citoyens et aux entreprises. Aussi, il fait part des cibles de résultats pour lesquelles nous avons des comptes à rendre publiquement.

L'ensemble du personnel d'Emploi-Québec Montérégie, ainsi que les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie, sont fiers d'œuvrer auprès des citoyens et des entreprises de la Montérégie et s'engagent à tout mettre en œuvre pour que ce plan d'action soit une réussite.

Diane Landriault
Directrice régionale
Emploi-Québec Montérégie

Jean-Claude Lecompte
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie

1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

1. Présentation générale

Depuis 2006, Emploi-Québec gère de façon unifiée les services publics d'emploi et les services de Solidarité sociale. Un accueil unique a été implanté dans les centres locaux d'emploi pour la prestation de ses services à la clientèle. La gestion unifiée permet une meilleure harmonisation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale, de même qu'une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins des citoyens et des entreprises.

Conformément à la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail, seule la planification des Services publics d'emploi est sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail et, en l'occurrence, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail.

À l'issue des travaux sur la gestion unifiée des services publics d'emploi et des services de Solidarité sociale, Emploi-Québec s'est dotée d'une vision organisationnelle sur l'horizon de 2010 permettant ainsi de poser un regard neuf sur son rôle, de définir sa vision et de moderniser son organisation pour relever avec succès les défis du marché du travail. Cette vision organisationnelle s'articule autour de quatre éléments majeurs :

- Le renforcement de l'incitation au travail et la valorisation de celui-ci,
- l'instauration d'un continuum de services aux individus axé sur l'emploi,
- l'amélioration de l'offre de service aux entreprises,
- un virage dans les modes de prestation de services.

Mission

Emploi-Québec a pour mission de développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à :

- favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'oeuvre sous-représentés sur le marché du travail,
- développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre,
- améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises

Elle joue donc un rôle stratégique pour permettre au Québec de relever avec succès le défi que posent, entre autres, la faible croissance et le vieillissement de la population. Les bénéfices attendus concernent autant le niveau de vie de sa population que l'équilibre du marché du travail, ainsi que le maintien, dans le contexte actuel des finances publiques, de la capacité du gouvernement à financer ses programmes sociaux et à aider les plus démunis.

Afin de tirer le meilleur de ses services et de sa gestion des résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Services

Services publics d'emploi

Le rôle des services publics d'emploi est de contribuer, de concert avec les partenaires du marché du travail, à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, de même qu'à un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et à la réduction du chômage, des pertes d'emploi, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emploi.

Les services publics d'emploi jouent également un rôle-clé pour aider le Québec à relever les défis que posent le vieillissement de sa population, le rehaussement de la productivité des entreprises et l'intensification de la concurrence internationale. Ils sont également des piliers pour faire face aux risques que ces défis représentent pour le niveau de vie des Québécois, pour l'équilibre du marché du travail, pour la capacité de l'État de financer ses programmes et de répondre aux besoins de la population, de même que pour ceux des entreprises à maintenir et à créer des emplois.

Les services publics d'emploi contribuent ainsi à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale par l'emploi, de même qu'au développement économique et social du Québec.

Services de Solidarité sociale

En vertu du volet Solidarité sociale de son offre de service, Emploi-Québec est responsable de l'administration du régime québécois de Sécurité du revenu, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles. À ce titre, le rôle d'Emploi-Québec consiste à soutenir financièrement les personnes et les familles démunies et à favoriser leur autonomie économique et sociale, en les encourageant à exercer des activités permettant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active dans la société.

Ainsi, par leurs interventions, les services de Solidarité sociale contribuent à hausser le niveau et la qualité de vie des Québécois ainsi que des communautés où ils vivent, de réduire la pauvreté et de relever des défis pour favoriser l'équilibre du marché du travail et celui des finances publiques.

Structure organisationnelle

Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)

Emploi-Québec Montérégie mise entre autres sur le partenariat pour jouer pleinement son rôle. Ce partenariat se manifeste au sein d'instance comme le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Il a pour but de définir la problématique du marché du travail montérégien et de soumettre annuellement le plan d'action régional d'Emploi-Québec Montérégie pour approbation par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Dans le cadre du Pacte pour l'emploi, un comité régional du Pacte pour l'emploi en Montérégie a été créé afin de garantir une meilleure réponse concertée et adaptée aux besoins réels du marché du travail. Ce comité relève du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie.

Centre local d'emploi (CLE)

Les services publics d'emploi et de Solidarité sociale offerts par Emploi-Québec Montérégie sont accessibles par l'intermédiaire de dix-neuf centres locaux d'emploi et d'un centre administratif, répartis dans quatorze municipalités régionales de comté (MRC) et une agglomération urbaine.

Aux fins de la planification et des relations avec les partenaires du milieu, et compte tenu de l'existence dans la région de la Montérégie de trois (3) conférences régionales des élus (CRE), les centres locaux d'emploi sont regroupés selon les territoires de CRE, soit ceux de La Vallée-du-Haut-St-Laurent, de la Montérégie Est et de Longueuil.

Direction régionale

La Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie est répartie sur deux sites : Longueuil et Saint-Hyacinthe. Elle a pour mandat de déterminer les orientations, de planifier et gérer les budgets, de soutenir les centres locaux d'emploi dans l'atteinte de leurs résultats et d'assurer un partenariat efficace sur le territoire régional.

Programmes, mesures et services

Emploi-Québec Montérégie dispose d'un budget d'intervention issu du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) de 113,5 M$ en 2010-2011 pour aider la population montérégienne à intégrer le marché du travail et pour soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés de main-d'œuvre. De ce montant, 11,1 M$ ont été alloués pour réaliser le Pacte pour l'emploi et 17,9 M$ pour soutenir les activités reliées à la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi Plus.

Outre les services universels offerts à toute la population et aux entreprises, Emploi-Québec assure des services spécialisés destinés aux personnes ou aux entreprises qui ont des besoins particuliers. Aussi, elle offre de l'aide financière aux personnes ne pouvant subvenir seules à leurs besoins ainsi que de l'aide et de l'accompagnement social aux personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Les services universels comprennent :

- L'accueil et l'entrevue initiale pour la détermination des besoins des individus en regard du marché du travail;
- l'information sur le marché du travail;
- les services de placement en mode assisté;
- l'identification des besoins des entreprises;
- la référence vers les ressources appropriées à l'extérieur des CLE;
- la salle multiservice.

Les services spécialisés offerts aux individus comprennent notamment :

- L'analyse des besoins et la détermination d'un plan d'action personnalisé;
- l'orientation professionnelle;
- les activités de formation;
- les expériences en milieu de travail;
- les services d'aide à l'emploi;
- les subventions salariales pour favoriser l'embauche;
- le soutien au travail autonome;
- les projets de préparation à l'emploi;
- le programme de qualification professionnelle;
  [développement et reconnaissance des compétences, normes professionnelles, programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), qualification réglementée et certification interprovinciale (Sceau rouge)]
- le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME);
- le programme « Contrat d'intégration au travail » destiné aux personnes handicapées.

Les services de Solidarité sociale

Les services offerts par Emploi-Québec en matière de Solidarité sociale comportent deux volets : l'attribution d'une aide financière aux personnes et aux familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins, ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Ces services sont appelés à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement et du ministère, notamment du *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* et du *Plan gouvernemental pour l'emploi*.

Le *Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)* offre aux participants une aide et un accompagnement structurés. Celui-ci vise à renforcer leur intérêt, à identifier leurs besoins, à développer ou à maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements. De plus, cela permet de rechercher des solutions pour lever les obstacles à leur cheminement socioprofessionnel, à s'engager dans une démarche pour participer plus activement dans la société, à se préparer à participer à une mesure ou à un programme d'aide à l'emploi et à se composer un réseau social.

Le *Programme d'aide et d'accompagnement social* comporte différents volets dont *Devenir*, *Interagir* et *Réussir*. Le volet *Devenir* s'adresse aux prestataires qui ne sont pas prêts immédiatement à bénéficier des mesures et programmes des services publics d'emploi, mais peuvent espérer le faire dans un délai maximum de 12 mois. Le volet *Interagir* s'adresse aux personnes pour qui l'accès au marché du travail ne peut être envisagé qu'à long terme. Le volet *Réussir*, quant à lui, s'adresse aux prestataires du programme de solidarité sociale ayant des contraintes sévères à l'emploi qui désirent poursuivre des études de niveau secondaire professionnel ou de niveau postsecondaire.

- Les services spécialisés offerts aux entreprises comportent notamment :
  - Un service d'aide-conseil à la gestion des ressources humaines (recrutement, formation, rétention, gestion prévisionnelle);
  - l'aide au recrutement;
  - l'aide financière pour résoudre des problématiques de gestion des ressources humaines;
  - les stratégies d'apprentissage du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, incluant le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et les services de qualification professionnelle réglementée;
  - des services universels d'information aux employeurs assujettis à la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (« Loi du 1 % »);
  - la mise en place de comités de concertation en entreprise et, en cas de licenciements collectifs, de comités de reclassement;
  - l'aide financière et technique pour allonger de manière récurrente la durée des emplois dans les secteurs soumis aux fluctuations saisonnières et pour régler des problèmes liés au travail à temps partiel ou précaire.

Soulignons qu'en novembre 2008, dans le contexte du ralentissement économique, la Commission des partenaires du marché du travail a mis en place une mesure spéciale (SERRÉ[2]), issue du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'oeuvre, pour soutenir les entreprises confrontées à une baisse de leurs activités. Cette mesure, complémentaire à l'offre de service d'Emploi-Québec, offre la possibilité aux entreprises touchées par le ralentissement des activités de leur secteur de développer les compétences de leur personnel, plutôt que de procéder à des réductions d'heures de travail ou à des mises à pied temporaires.

Stratégies particulières pour certaines clientèles

Certaines clientèles, bien qu'elles aient un bon potentiel d'employabilité, font face à différents obstacles à l'emploi en raison de leurs caractéristiques. Emploi-Québec entend accorder une attention particulière à certains groupes de personnes :

- Les *jeunes* entre autres les décrocheurs qui n'ont pas complété leurs études secondaires et qui se retrouvent à l'aide sociale :
  - en poursuivant la collaboration à la *Stratégie Action Jeunesse 2009-2014* du gouvernement, et à la mise en place d'une offre de service intégrée aux jeunes dans la foulée de d'*Alternative Jeunesse*, une solution de rechange à l'aide sociale à l'intention des jeunes, et de *Jeunes en action*, une mesure d'accompagnement pour les 18-24 ans plus éloignés du marché du travail;
  - en favorisant dans le cadre du projet *Découvrir*, le développement des stages en entreprise à l'intention des jeunes, leur permettant de valider leur choix de carrière et de vivre une expérience de travail;
  - en assurant les suites de l'expérimentation d'équipes tactiques dédiées aux jeunes de moins de 25 ans;
  - en mettant en place, en partenariat avec les entreprises du milieu, des projets de conciliation travail-études;
  - en poursuivant notre implication dans les comités directeurs régionaux de l'engagement jeunesse, une des mesures inscrites au Plan d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et à la Stratégie d'action jeunesse 2009-2014.

Par cette entente, les ministères signataires veulent favoriser l'autonomie sociale et professionnelle des jeunes de 16 à 24 ans, en privilégiant la qualification et l'insertion en emploi. Également, les ministères signataires de cette entente se sont engagés formellement à tout mettre en œuvre pour améliorer la continuité des services jeunesse, leur efficience et leur cohérence.

- Les *femmes* particulièrement les femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi et celles qui choisissent un métier traditionnellement masculin, par la mise en œuvre de la nouvelle stratégie d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine qui s'articule autour de deux grandes orientations :;
  - La connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine.
  - La diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.

- Les *travailleurs âgés de 45 ans et plus* en les encourageant à poursuivre leur vie active; en poursuivant la mise en œuvre de la *Stratégie à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus* et du projet d'*Initiative ciblée pour les travailleurs âgés.*

[2] Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique.

- Les *personnes immigrantes* nouvellement arrivées et celles issues des minorités visibles :
  - en mettant en œuvre la nouvelle entente avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, en poursuivant les actions visant l'intégration en emploi des personnes immigrantes et celles des minorités visibles;
  - en contribuant à l'amélioration de la grille de sélection des immigrants en fonction des besoins du marché du travail.

- Les *personnes handicapées*, en mettant en œuvre les mesures de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées; en augmentant le nombre de participants aux contrats d'intégration au travail (CIT) et le nombre d'emplois adaptés dans les entreprises aidées en vertu du programme de subvention aux entreprises adaptées (PSEA).

- Les *personnes judiciarisées*, par la poursuite de la mise en œuvre de l'Entente concernant les interventions des services publics d'emploi offertes aux personnes sous la responsabilité des services correctionnels du ministère de la Sécurité publique du Québec.

- Les *personnes autochtones*, en révisant les orientations d'Emploi-Québec afin de favoriser sa pleine participation au développement économique et social du Québec.

Autres stratégies

Voici d'autres stratégies qui ont été prises en considération dans l'élaboration du présent plan d'action triennal :

- Stratégie manufacturière du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

  Cette stratégie initiée par le gouvernement du Québec, vise à renforcer le dynamisme et la compétitivité du secteur manufacturier québécois qui constitue un apport essentiel à l'économie et à l'emploi de toutes les régions du Québec. En ce sens, elle veut aider les entreprises manufacturières à relever les défis de la modernisation et de la productivité, soit en poursuivant leurs efforts de modernisation ou bien en s'y engageant.

  Parmi les deux grands objectifs poursuivis, Emploi-Québec est davantage interpellée par l'objectif qui consiste à investir pour que le secteur manufacturier puisse maîtriser son avenir en misant sur une main-d'œuvre qualifiée, en nombre suffisant, capable de maîtriser les technologies de pointe et d'appliquer de nouvelles méthodes de travail.

- Veille active du marché du travail

  La veille active est un moyen retenu par la Commission des partenaires du marché du travail afin d'assurer une réponse rapide aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans toutes les régions du Québec.

  En Montérégie, il existe, pour plusieurs professions, d'importants déséquilibres entre le nombre d'emplois que les entreprises souhaitent pourvoir et le nombre de personnes ayant les qualifications pour les combler. Pour contrer ce phénomène, Emploi-Québec Montérégie et ses partenaires de l'éducation ont mis en œuvre une veille active du marché du travail.

  En octobre 2008, le Plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique en Montérégie 2008-2011 a été déposé et approuvé par la Table d'éducation interordres de la Montérégie où siège Emploi-Québec.

  Il y a huit secteurs qui ont été priorisés afin de trouver des solutions aux déséquilibres de main-d'œuvre et de répondre aux besoins de formation. Il s'agit des secteurs de la santé, du transport terrestre et logistique, du bioalimentaire, de l'aérospatiale, de la microélectrique, des procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées, de la fabrication métallique et de la métallurgie ainsi que ceux des services professionnels, scientifiques et techniques. Parmi ces secteurs, six font partie des créneaux d'excellence ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement). Seuls les secteurs de la santé et des services professionnels, scientifiques et techniques n'en font pas partie.

  Un Fonds d'initiative a été créé en 2008, en partenariat avec le milieu de l'éducation, Emploi-Québec, l'Agence de santé et des services sociaux de la Montérégie (ASSS), le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et les entreprises. Il vise à appuyer des projets novateurs pour répondre aux déséquilibres de main-d'œuvre dans les secteurs priorisés par la région. En 2010, des sommes seront de nouveau investies afin de poursuivre la mise en place de projets novateurs dans le secteur de la santé.

2 PORTRAIT du marché du travail de la région de la Montérégie

2 Portrait du marché du travail de la région de la Montérégie

Population et territoire

En 2009, la population de la région administrative de la Montérégie atteignait 1 428 187 personnes, soit 18,3 % de l'ensemble du Québec. C'est la seconde région au Québec, après Montréal, pour la taille de sa population, mais la première pour la croissance démographique absolue. La région compte 14 MRC, formées de 179 municipalités, ainsi qu'une agglomération urbaine (Longueuil) et deux réserves indiennes.

Plus de la moitié (57,9 %) de la population se retrouve dans les quatre municipalités régionales de comté (MRC de Vaudreuil-Soulanges, MRC de Roussillon, MRC de La Vallée-du-Richelieu et la MRC de Lajemmerais) et l'Agglomération de Longueuil formant la couronne sud de Montréal. Ce territoire (la partie de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal)) est densément peuplé et fortement urbanisé. Les autres MRC sont beaucoup moins populeuses et présentent d'abord un caractère rural.

Si on exclut, l'Agglomération de Longueuil, la région se caractérise par la présence historique de cinq villes satellites desservant de vastes superficies agricoles et jouant un rôle majeur dans l'industrie manufacturière régionale. Il s'agit de Granby au sud-est, de Saint-Jean-sur-Richelieu au sud, de Valleyfield à l'ouest, de Sorel-Tracy au nord et de Saint-Hyacinthe au centre.

Évolution et caractéristiques démographiques

Après avoir connu un ralentissement de la croissance démographique au cours des dernières périodes de recensement (+ 9,3 % entre 1986 et 1991 et + 1,6 % entre 1996 et 2001), la population montérégienne s'est remise à croître rapidement (6,4 %) entre 2001 et 2006. Ce rythme a été supérieur, à celui de la province (+ 4,3 %).

Malgré cela, la population montérégienne se fait vieillissante. Les personnes âgées de 45 ans et plus ont progressé de façon importante (hausse de 15,3 % entre 2001 et 2006) alors que la population plus jeune a diminué de 2,8 %.

Selon l'Institut de la statistique du Québec, le déclin devrait commencer dès 2014 pour l'ensemble du Québec, mais en 2017 à l'échelle de la Montérégie.

Précisons que le déclin de la population d'âge actif est déjà amorcé dans l'Agglomération de Longueuil ainsi que dans trois municipalités régionales de comté périphériques (MRC d'Acton, MRC du Haut-Saint-Laurent et la MRC Pierre-De Saurel).

Conjoncture économique et emploi

Malgré le ralentissement économique mondial, la Montérégie a terminé l'année 2009 sur une note positive en ajoutant 4 800 postes (+0,7 %) à l'économie régionale. Ceci porte à 722 700 le nombre de personnes en emploi à l'échelle régionale, soit 18,8 % des personnes occupées du Québec.

Si la situation de l'emploi a été positive en Montérégie il en va autrement pour l'ensemble du Québec alors que 37 500 emplois (- 1,0 %) ont été perdus au cours de l'année.

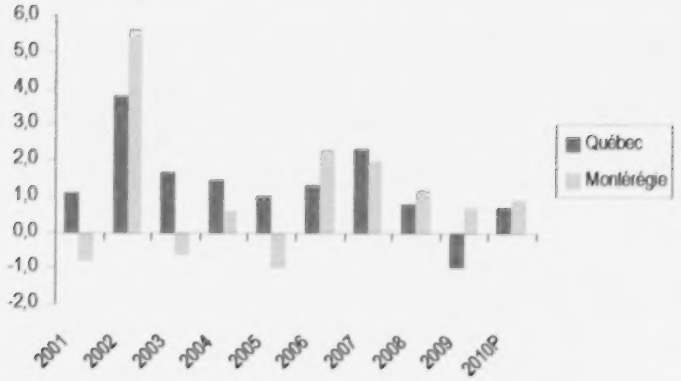
En dépit des gains d'emplois observés, le taux de chômage montérégien a tout de même progressé de 1,0 point de pourcentage pour s'établir à 7,6 % en 2009. L'explication tient au fait que la croissance de l'emploi a été insuffisante pour couvrir l'augmentation de l'offre de travail. Conséquemment, le nombre de chômeurs a crû au cours de l'année 2009.

En ce qui concerne le taux de chômage québécois, il est passé de 7,2 % en 2008 à 8,5 % en 2009. Cet accroissement s'explique principalement par la baisse du niveau d'emplois.

L'année 2010-2011 pourrait vraisemblablement connaître une croissance timide de l'emploi tant au Québec qu'en Montérégie. Selon nos prévisions, le taux de croissance de l'emploi en Montérégie devrait être légèrement supérieur à celui du Québec (0,9 % contre 0,7 %). Ainsi, il devrait s'ajouter environ 7 000 postes à l'économie régionale et 28 000 postes pour le Québec.

Graphique 1

Variation de l'emploi (%) en Montérégie et au Québec de 2001 à 2009 et prévisions 2010



Source : Emploi-Québec, Horizons, Statistique Canada

Scolarité

Selon les données du recensement de 2006, le niveau de scolarité de la population de la Montérégie est légèrement inférieur à celui de l'ensemble du Québec. La proportion de diplômés universitaires est de 18,7 % en Montérégie et de 20,8 % dans l'ensemble du Québec.

La Montérégie présente de grandes disparités au niveau du degré de scolarité. Les MRC de La Vallée-du-Richelieu et de Lajemmerais présentent des niveaux de scolarité parmi les plus élevés au Québec. Cependant, les MRC d'Acton, des Jardins-de-Napierville et du Haut-Saint-Laurent comptent parmi les plus faiblement scolarisées au Québec.

Revenus d'emploi

En 2005, le revenu moyen d'emploi des résidants de la Montérégie (tous secteurs d'activité économique confondus) atteignait 46 414 $, soit 2,5 % de plus (1 120 $) que celui de l'ensemble du Québec.

Tableau 1

Revenu moyen d'emploi (temps plein) selon le secteur d'activité économique des résidants en 2005 (en $)

Le secteur de la fabrication présentait un écart de 4,4 % (2 097 $) en faveur des résidants de la Montérégie. Cependant, le revenu moyen d'emploi des personnes œuvrant dans le secteur primaire était inférieur de 5,3 % à celui de l'ensemble du Québec.

	Montérégie	Québec
	Total	Total
Toutes les industries	46 414	45 294
Primaire	25 303	26 732
Construction	42 807	43 017
Fabrication	49 311	47 214
Tertiaire	47 617	45 757

Source : Recensement de 2006 de Statistique Canada

Le revenu moyen d'emploi des femmes en Montérégie était, en 2005, inférieur à celui des hommes. Concrètement, leur revenu moyen d'emploi (temps plein) équivalait à 66,6 % du revenu de ces derniers. Sur une base horaire toutefois, les femmes gagnaient 87,3 % du salaire des hommes en 2008, soit 19,68 $ (hommes : 22,54 $). Entre 1998 et 2008, le taux de croissance annuel moyen du salaire horaire des femmes a été de 2,8 % alors que celui des hommes a été de 2,4 %. Ainsi, au cours des dix dernières années l'écart salarial entre les hommes et les femmes s'est estompé de 4 points de pourcentage.

Prestataires de soutien public du revenu

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi avait augmenté de 41,0 % (+ 14 447) en 2009* par rapport à l'année précédente. C'est dans le secteur des métiers, transports et machinerie (38,1 %) que l'on observe la proportion la plus élevée de prestataires, suivi des secteurs de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique (17,2 %) ainsi que de la vente et des services (12,8 %). Notons que la répartition des prestataires en Montérégie est similaire à celle observée pour l'ensemble du Québec.

En ce qui concerne le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, il était de 18 279 en octobre 2009, soit une hausse de 5,8 % (+ 996) par rapport à octobre 2008. Dans l'ensemble du Québec, on observait une augmentation de 3,6 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi.

Fait à signaler, plus de 40 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, tant au Québec qu'en Montérégie, cumulent plus de dix ans de présence au programme d'aide financière de dernier recours.

*Moyenne des mois de novembre 2008 à octobre 2009

■ Tableau 2

Nombre de prestataires de l'aide sociale (sans contraintes à l'emploi, et de l'assurance-emploi selon le genre de compétence

Clientèle	Montérégie			Québec		
	Octobre 2009 Nombre	Octobre 2008 Nombre	Variation %	Octobre 2009 Nombre	Octobre 2008 Nombre	Variation %
Prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi	18 279	17 283	5,8	142 205	137 289	3,6
Prestataires de l'assurance-emploi	49 678	35 230	41,0*	320 247	250 453	27,9*

Sources :
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et Ressources humaines et Développement social Canada

Répartition des entreprises selon le secteur d'activité économique et leur taille

En Montérégie, on dénombrait 40 709 établissements en 2008.
Près de 90 % des entreprises de la région comptent moins de 20 employés.

On retrouve le plus d'entreprises dans le secteur des services, soit 73 % de l'ensemble d'entre elles. Quant au secteur de la fabrication, il compte pour 7 % des entreprises de la région et concentre 18 % des personnes occupées de la Montérégie.

■ Tableau 3

Répartition des entreprises (établissements[4]) de la Montérégie selon la taille (nombre d'employés) et le secteur d'activité en 2008

	Montérégie						
	1 à 9	10 à 19	20 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus	Total
Total	30 824	4 917	3 280	1 027	419	242	40 709
Primaire	2 097	156	129	23	10	2	2 417
Construction	4 795	493	256	50	16	4	5 614
Fabrication	1 450	447	448	208	130	83	2 766
Services	22 482	3 821	2 447	746	263	153	29 912

Source : Registre des entreprises de Statistique Canada, compilation spéciale, décembre 2008

4. Un établissement est une unité de production, de vente, d'administration, etc., géographiquement localisée comme étant la plus petite unité constituant un ensemble d'exploitation distinct.

3 ORIENTATIONS, AXES d'INTERVENTION et STRATÉGIES

3 Orientations, axes d'intervention et stratégies

Orientations nationales

Tenant compte de ce qui précède, Emploi-Québec est appelée à jouer un rôle stratégique pour la mise en œuvre des initiatives du gouvernement, notamment le Pacte pour l'emploi, le Pacte pour l'emploi Plus, la *Stratégie gouvernementale de développement économique*, la *Stratégie pour le développement de toutes les régions*, les diverses mesures mises en place afin d'aider les secteurs d'activité économique en difficulté, dont les secteurs manufacturier et forestier ainsi que le Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté. Elle agit aussi, de concert avec la Commission des partenaires du marché du travail, pour promouvoir et mettre en œuvre la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les orientations nationales 2010-2011 d'Emploi-Québec s'inscrivent en cohérence avec les préoccupations ministérielles et gouvernementales sur la situation conjoncturelle, le vieillissement de la population et le niveau de vie, le haut taux d'assistance sociale et la faible compétitivité des entreprises tout en tenant compte des finances publiques. Ces orientations servent à résoudre les problèmes conjoncturels et structurels du marché du travail. Celles-ci sont :

- Atténuer les effets de la récession sur les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi.

  Cette orientation met l'accent sur la nécessité d'accroître le volume des interventions d'Emploi-Québec en misant sur la reprise économique de manière à en faire profiter toutes les clientèles. Ainsi, elle vise à accroître et renforcir son intervention proactive auprès des entreprises pour favoriser le maintien en emploi et soutenir le développement de la reconnaissance des compétences. Aussi, elle mise sur des interventions accrues auprès des nouveaux chômeurs afin qu'ils demeurent actifs et que l'on s'assure de leur intégration durable sur le marché du travail. Finalement, elle réitère l'importance de continuer à soutenir les personnes éloignées du marché du travail en prévision de la reprise économique.

- Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.

  Dans un contexte de vieillissement de la population et de baisse appréhendée de la population en âge de travailler, il est important de favoriser la participation du plus grand nombre de personnes au marché du travail et d'augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler. Avec la reprise économique, certaines personnes plus éloignées du marché du travail auront besoin d'une formation d'appoint ou d'une aide plus soutenue afin qu'elles occupent un emploi. L'emploi étant le principal moyen d'assurer l'autonomie économique et sociale des personnes et ainsi réduire leur pauvreté.

- Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation.

  Cette orientation vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie québécoise et la création d'emplois. Elle vise également à améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises, à renforcer leur capacité d'adaptation face aux changements de leur environnement technologiques, démographiques, commerciaux et réglementaires. Aussi, elle met l'emphase sur l'aide à apporter aux entreprises en matière de recrutement, de rétention et de développement de la main-d'œuvre ainsi que sur la formation de base des travailleurs peu qualifiés et la reconnaissance des acquis et des compétences de la main-d'œuvre.

- Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de Solidarité sociale que les services publics d'emploi.

Cette orientation a notamment pour finalité d'insérer un maximum de personnes aptes au travail par la contribution des services publics d'emploi et ce, malgré la perspective d'une lente reprise de l'emploi en 2010. Il s'agit d'un fondement du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté adopté en 2004.

La lutte contre la pauvreté passe également par les services de Solidarité sociale en assurant, aux personnes qui ne peuvent travailler la couverture de leurs besoins essentiels, le soutien financier ainsi que le soutien à la participation sociale et préparatoire à l'emploi.

De plus, cette orientation vise à susciter la mobilisation des partenaires socio-économiques, la collectivité et les organismes communautaires pour la mise en œuvre d'actions pour la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

- Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Cette orientation consiste à accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec par la mise en œuvre d'une offre de service répondant aux besoins des citoyens et des entreprises et aux réalités régionales et territoriales.

Une veille de la conjoncture économique continuera d'être exercée par Emploi-Québec afin d'ajuster s'il y a lieu son offre de services et de maintenir la qualité de ses services, en dépit d'une augmentation appréhendée du nombre de prestataires à l'assistance sociale.

Elle vise aussi à mettre en œuvre une offre de service qui réponde de façon optimale et au meilleur coût aux besoins des citoyens et à la diversité des réalités régionales et territoriales.

Après avoir pris connaissance des situations problématiques du marché du travail en Montérégie ainsi que des orientations nationales d'Emploi-Québec, Emploi-Québec Montérégie et le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie ont convenu de donner la priorité à cinq orientations dont découlent vingt-sept axes d'intervention.

Ces orientations sont les mêmes que les orientations nationales d'Emploi-Québec. Elles constituent les lignes directrices qui guideront l'ensemble des actions des CLE de la Montérégie pour l'année 2010-2011 du Plan stratégique 2008-2011.

Note : À la suite d'un concours, les directions régionales d'Emploi-Québec des cinq régions (Laurentides, Lanaudière, Montréal, Montérégie et Laval/Îles) constituant la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal se sont engagées à réaliser des interventions concertées dans trois secteurs d'activité économique particuliers pour lesquels des partenariats communs en matière d'emploi et de main d'œuvre ont été élaborés. Il s'agit des secteurs de la transformation alimentaire, de la santé et des services sociaux et du matériel de transport. Ces interventions concernent notamment la formation des personnes en regard, la formation des personnes sans emploi dans les professions en difficulté de recrutement dans ces trois secteurs, ainsi que l'aide au recrutement de la main d'œuvre active et sans emploi.

Le présent plan d'action sera mis en œuvre en considérant cet élément.

Orientations régionales

Prendre note que toutes les stratégies identifiées pour chacune des cinq orientations régionales seront adaptées selon les particularités de la personne, notamment en regard de leur sexe.

ORIENTATION 1

Atténuer les effets de la récession sur les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi.

Contexte

L'état actuel de l'économie montérégienne oblige des actions concertées et immédiates pour soutenir les entreprises qui ont connu des difficultés récemment ainsi que les personnes qui ont perdu leur emploi.

Dans le contexte économique actuel, certaines personnes vont continuer de perdre leur emploi alors que d'autres vont éprouver des difficultés à intégrer le marché du travail. Les entreprises subiront toujours les contrecoups d'une économie mondiale en difficulté. Toutefois, Emploi-Québec, par ses services et mesures, peut intervenir pour atténuer ces effets en soutenant la population et les entreprises avec l'objectif, à plus long terme, qu'ils soient prêts lorsque la reprise économique sera plus vigoureuse.

Malgré le ralentissement économique que nous venons de traverser, personne ne doit être oublié. En raison de la lente reprise qui se dessine, les nouveaux chômeurs et les personnes dont les difficultés vont s'aggraver doivent être soutenus. Il en est de même pour les entreprises qui ont besoin de réponses rapides et qui souhaitent profiter de cette opportunité pour former leur main-d'œuvre et la maintenir en emploi.

En concertation avec les partenaires, Emploi-Québec poursuivra ses interventions entreprises dans le cadre du Pacte pour l'emploi Plus afin d'atténuer les effets de la récession sur les travailleurs et les entreprises et de soutenir la relance de l'emploi.

ORIENTATION 1 : Atténuer les effets de la récession sur les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi.

Axe d'intervention	Principales stratégies retenues
■ Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.	■ Intervenir proactivement et rapidement auprès des entreprises particulièrement susceptibles d'être touchées par la situation économique. ■ Permettre à un plus grand nombre d'entreprises de bénéficier d'un soutien technique et financier pour la gestion et le développement de leurs ressources humaines. ■ Favoriser le développement des compétences des travailleurs en soutenant les entreprises, par exemple; par la mise en place de mutuelles de formation (regroupement d'entreprises). ■ Favoriser la relance des entreprises aux prises avec une problématique d'ordre économique. ■ Poursuivre nos interventions auprès des travailleurs licenciés collectivement et les travailleurs saisonniers afin de rehausser, s'il y a lieu, leurs qualifications et/ou leurs compétences. ■ Poursuivre nos interventions auprès des chômeurs en leur offrant des services adaptés afin qu'ils demeurent actifs et pour s'assurer de leur intégration durable en emploi. ■ Soutenir les personnes éloignées du marché du travail en prévision de la reprise économique. ■ Assurer un suivi de l'évolution de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service et optimiser l'utilisation des mesures actives.

ORIENTATION 2

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.

Contexte

La récession que nous avons traversée en 2009 n'est pas passée sans laisser de traces. En effet, elle s'est traduite par des hausses du chômage et du nombre de prestataires de l'assurance-emploi et dans une moindre mesure, de prestataires de l'aide sociale.

Le climat d'incertitude économique et le ralentissement de l'économie mondiale conjugués à un taux de change, en dollars canadien, plus élevé à l'égard de la devise américaine, nous laisse croire que certains secteurs d'activité économique plus sensibles aux marchés extérieurs, ainsi que les territoires associés aux activités manufacturières pourraient être affectés par des pertes d'emplois. À plus long terme, les perspectives s'inscrivent toujours sous le signe du vieillissement de la population, de la rareté grandissante de la main-d'œuvre et de la nécessité d'augmenter le taux d'emploi de la population.

Malgré l'amélioration considérable des conditions sur le marché du travail au cours de la dernière décennie, le taux de chômage au Québec reste relativement élevé. Depuis 1976, celui-ci est demeuré supérieur à celui du reste du Canada ou à celui des pays du G8. Par ailleurs, on observe en Montérégie une forte disparité au chapitre du taux de chômage. Selon les données du recensement de 2006 (seules données disponibles sur le taux de chômage par MRC), les taux de chômage dans les MRC de Pierre-De Saurel (7,3 %) et d'Acton (7,2 %) étaient nettement plus élevés que ceux des MRC de Lajemmerais (3,4 %) et de Vaudreuil-Soulanges (4,5 %). Le Québec présente également des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux de l'Ontario et du Canada.

Les grands indicateurs du marché du travail (taux d'emploi, taux de chômage, création nette d'emploi, etc.) cachent des mouvements d'une grande ampleur et des problèmes d'intégration et de maintien en emploi multiples. En fait, chaque année, plus d'un million de personnes connaissent un épisode de chômage au Québec, soit une personne sur quatre en âge de travailler. Au même moment, plus d'un million de personnes intègrent un emploi. Si plusieurs personnes trouveront un emploi par elles-mêmes et ce, dans des délais assez courts, d'autres prendront plus de temps. Parmi elles, certaines personnes se décourageront et se retireront du marché du travail. À cet égard, les travailleurs expérimentés sont particulièrement touchés. De fait, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est nettement inférieur à celui des autres groupes d'âge.

C'est aussi pour ce groupe d'âge que les écarts de taux d'emploi et de taux d'activité entre le Québec et l'Ontario sont les plus grands. Les travailleurs expérimentés cumulent souvent une vaste expérience de travail qui n'est pas toujours reconnue ou transférable surtout dans les cas de licenciements collectifs. Aussi, les travailleurs âgés de 50 ans et plus peuvent être victimes de préjugés tenaces (plus souvent malades, manque de motivation, peu enclins à suivre des formations, etc.).

Par ailleurs, dans un contexte de changements technologiques rapides, la réintégration en emploi des personnes absentes depuis longtemps du marché du travail représente un défi, leurs compétences devenant rapidement désuètes. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés, en particulier ceux qui oeuvrent dans l'industrie manufacturière, et des femmes qui s'absentent pour des motifs parentaux. Leur réintégration nécessite souvent une mise à niveau de leurs compétences.

Pour leur part, les jeunes (15 à 24 ans) de la Montérégie présentent la durée de chômage la plus courte, soit de huit semaines en moyenne (22 semaines en moyenne pour les 15 ans et plus, dont 35 semaines pour les personnes âgées de 55 à 64 ans). Par contre, ils affichent le plus haut taux de chômage (14,7 %). Leur chômage se caractérise donc par une fréquence élevée, mais de courte durée. Les difficultés que rencontrent les jeunes sont fréquemment liées à leur manque d'expérience de travail, leur méconnaissance du marché du travail et pour certains, dont les décrocheurs, à une formation insuffisante. Aussi, leur quête vers un emploi répondant à leurs attentes les amènent à changer d'emploi fréquemment. Par ailleurs, les jeunes étant les derniers entrés sont, dans bien des cas, les premiers sortis.

Un élément important pour accéder et se maintenir en emploi est le niveau de scolarité ou de qualification professionnelle. Alors que le taux de chômage des personnes n'ayant pas obtenu de diplôme de niveau d'études secondaires se situait à 13,9 %, celui des personnes ayant un diplôme d'études professionnelles ou techniques se situait à 6,6 % en Montérégie en 2006. Malgré le relèvement général de la scolarité dans la région, une personne sur cinq a un niveau de scolarité inférieur à un diplôme d'études secondaires. Il faut aussi s'inquiéter de l'important taux de décrochage qui s'observe en Montérégie soit de 27,5 %, trois points de pourcentage de plus que pour l'ensemble du Québec. En Montérégie, une forte proportion de chômeurs sont peu scolarisés et ne possèdent pas suffisamment de compétences techniques et professionnelles pour répondre aux besoins du marché du travail.

Les personnes moins scolarisées sont moins mobiles sur le marché du travail que les personnes plus scolarisées. Ces dernières peuvent accepter pour une certaine période un emploi inférieur à leurs compétences, elles viennent donc en compétition avec les moins scolarisées. À titre d'exemple, entre 2003 et 2008, il s'est ajouté 2 700 emplois de niveau universitaire en Montérégie alors que le nombre de personnes détenant ce niveau de compétence augmentait de 5 900. En contrepartie, les emplois exigeant des compétences de niveau d'études secondaires se sont accrus de seulement 300 alors que le nombre de personnes possédant ces qualifications a augmenté de 14 800 laissant de nombreuses personnes peu scolarisées au chômage. Ce sont principalement les personnes immigrantes nouvellement arrivées au pays, de même que celles issues des minorités visibles, qui vivent de façon plus marquée la surqualification.

Aussi, les immigrants nouvellement arrivés ont un taux de chômage trois fois supérieur à celui des personnes nées au Canada, soit de 17 % comparativement à 6 %. Maintes raisons peuvent expliquer cette situation dont : une maîtrise déficiente de la langue française, des compétences académiques et professionnelles acquises à l'étranger difficile à faire valoir, une méconnaissance du marché du travail, une difficile adaptation au milieu et un manque de réseau de contacts. Enfin, bon nombre d'immigrants doivent lutter contre des préjugés de toutes sortes.

Malgré le chômage, de nombreux postes sont vacants et sont difficiles à pourvoir. Selon une étude réalisée auprès des employeurs de la région en 2007, près du quart des entreprises rejointes ont eu des difficultés à recruter. La coexistence de postes vacants et de chômeurs s'explique notamment par le fait que ces postes exigent un cursus de compétences différents de celui détenu par les personnes sans emploi, que les postes disponibles et les chômeurs ne soient pas situés à proximité l'un de l'autre ou encore qu'un certain nombre de ces postes présentent peu d'attraits (50 % de ceux-ci étaient soit à temps partiel ou temporaire).

La concentration des prestataires de l'assurance-emploi parmi quelques professions constitue un véritable passeport vers l'aide sociale de longue durée et l'exclusion, dans la mesure où la seule concurrence pour les emplois disponibles écarte toute possibilité de réintégration en emploi. En fait, 63 % des prestataires de l'assurance-emploi et également 63 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi de la Montérégie sont concentrés (dernier emploi occupé) dans seulement 9 % de l'ensemble des professions. Pire encore, ces professions étaient exactement les mêmes, illustrant l'effet de ruissellement entre le chômage prolongé et celui de longue durée.

Certains individus (décrocheurs et personnes faiblement scolarisées) éprouvent plus de difficultés que d'autres à adapter leurs comportements et leurs attitudes aux exigences du marché du travail. Après plusieurs années (la moitié des prestataires de l'aide sociale cumulent plus de dix ans au régime) passées en retrait du marché du travail, bon nombre de ces personnes n'ont plus la motivation pour intégrer un emploi qui correspond à leurs intérêts, leurs aptitudes et leur personnalité.

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.

Axes d'intervention

- Soutenir les personnes sans emploi ou en situation de sous-emploi, notamment les femmes éloignées du marché du travail et celles qui choisissent un métier traditionnellement masculin, dans leur démarche vers l'obtention d'un emploi correspondant à leur niveau de compétence.
- Soutenir les personnes faiblement scolarisées dans le développement de leurs compétences professionnelles et leur intégration au marché du travail.

Principales stratégies retenues

- Soutenir ces personnes dans le développement de leurs compétences et dans leurs démarches d'emploi afin qu'elles occupent des postes offerts par les entreprises faisant partie, entre autres, du secteur de la santé et des secteurs d'activité économique des créneaux d'excellence ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement) de la Montérégie *(bio alimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques, procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples avancées).*
- Offrir un accompagnement personnalisé pendant et après la participation aux mesures et programmes, en particulier aux femmes les plus éloignées du marché du travail, notamment les femmes handicapées, et celles qui choisissent un métier traditionnellement masculin. Cet accompagnement se fera en collaboration avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et d'autres organismes visant le développement de l'employabilité.
- Favoriser la participation des femmes sans emploi aux programmes et mesures menant à leur intégration dans des métiers non traditionnels.
- Renforcer l'accompagnement des femmes immigrantes nouvellement arrivées dans leurs démarches vers l'emploi.
- Soutenir des projets favorisant l'alternance entre l'emploi et la francisation pour les personnes immigrantes. Ces projets réalisés en partenariat permettent à ces personnes de suivre une formation à un rythme réduit dans un secteur d'activité économique où il y a des difficultés de recrutement. Ceci à raison de deux à trois jours par semaine, tout en participant à un programme de francisation adapté au contexte du marché du travail.
- Soutenir des projets de formation adaptés pour les personnes handicapées.

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
■ Contribuer, en partenariat, à la réduction du décrochage scolaire et au soutien à la persévérance scolaire.	■ Collaborer avec nos partenaires au développement d'une offre de service en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, afin que les personnes en emploi, sans emploi et en situation de sous-emploi, particulièrement les personnes immigrantes ou licenciées, puissent faire reconnaître auprès des employeurs leurs compétences acquises à l'intérieur ou à l'extérieur du réseau scolaire. ■ Poursuivre nos efforts, conjointement avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et la Table interordres pour favoriser l'accès à de la formation professionnelle et technique, auprès de la population, en particulier auprès des jeunes afin de répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des entreprises. Par ailleurs, valoriser la persévérance scolaire en y associant aussi les employeurs à titre de partenaires. ■ Soutenir des projets dont les objectifs visent principalement à encourager les employeurs à adopter des pratiques de gestion gagnantes contribuant à la réussite éducative des jeunes, à amener les jeunes à considérer le travail comme étant une activité orientante et sensibiliser les intervenants du milieu à l'importance d'un diplôme qualifiant, quel qu'il soit pour les jeunes. De plus, le comité régional du Pacte pour l'emploi soutiendra la mise en place d'une « chaire de recherche» régionale sur la persévérance scolaire. Les résultats de ces travaux serviront à identifier des actions concrètes permettant de réduire le décrochage scolaire.
■ Assurer un plus grand équilibre entre l'offre et la demande de travail, notamment par une meilleure adéquation entre la formation et l'emploi, ainsi que par l'information sur le marché du travail.	■ Soutenir les personnes par le biais de la formation lorsque celle-ci a été identifiée comme étant la solution pour faire face à leurs obstacles à l'emploi. ■ Sensibiliser les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté aux métiers et professions offrant de bonnes perspectives d'emploi et encourager les femmes à diversifier leurs choix professionnels. ■ Soutenir, en partenariat avec le milieu de l'éducation, le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), l'Agence de santé et des services sociaux (ASSS) et les entreprises, un fonds d'initiative pour appuyer des projets novateurs visant le développement de la formation de la main-d'œuvre dans les secteurs priorisés par la région, dont ceux reliés aux créneaux d'excellence Accord. ■ Produire et diffuser une information sur le marché du travail fiable, utile, pertinente et adaptée aux besoins des usagers, des entreprises et du personnel d'Emploi-Québec afin de les soutenir dans leur prise de décision.

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
■ Diversifier les compétences professionnelles des personnes qui se retrouvent dans des emplois à forte concentration de chômeurs et les diriger vers des emplois offrant de bonnes perspectives d'emploi.	■ Faire la promotion des métiers et professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi et informer les personnes des possibilités offertes par ces métiers et des compétences requises.
■ Favoriser la mise en mouvement des clientèles qui éprouvent le plus de difficulté d'intégration et de maintien en emploi notamment, les immigrants, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes faiblement scolarisées et les prestataires de l'aide sociale.	■ Mettre en mouvement vers l'emploi et accompagner les nouveaux demandeurs de prestations d'aide sociale ou d'assurance-emploi, dès le dépôt de leur demande d'aide financière, afin d'aider les entreprises à pourvoir le plus rapidement possible leurs postes vacants et prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Une attention particulière sera portée aux secteurs d'activité économique et aux professions où tendent à se manifester des pénuries. ■ Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs de prestations d'aide financière de dernier recours et auprès des personnes qui y recourent de façon répétitive en les accompagnant dans le cadre de la mesure « Démarcheurs d'emploi ». ■ Poursuivre les interventions en regard des mesures et des programmes de *subventions salariales* dont le Programme d'aide à l'intégration des personnes immigrantes et des minorités visibles en emploi (PRIIME) et leContrat d'intégration au travail (CIT) auprés des clientèles les plus éloignées du marché du travail. ■ Favoriser la participation des jeunes dans les entreprises d'insertion afin de les former et de les accompagner dans le cadre d'une activité d'apprentissage de travail. ■ Promouvoir l'insertion en emploi par le biais de l'acquisition d'expériences concrètes de travail. Ces expériences permettent aux gens de mieux répondre aux besoins des employeurs et de développer des attitudes adéquates face au travail. ■ Assurer, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et les organismes communautaires oeuvrant en employabilité, un meilleur accompagnement en cours de participation auprès des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire leur taux d'abandon et à accroître leur persévérance à poursuivre les activités ou les mesures identifiées dans leur parcours vers l'emploi. ■ Maintenir nos efforts auprès de la clientèle éloignée du marché du travail afin qu'elle participe à des activités visant à améliorer leurs compétences de base (attitudes face au marché du travail, habiletés de communication, travail d'équipe, etc.)

ORIENTATION 2 : Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
■ Cibler, de façon plus précise, les besoins de formation exigés par les emplois en demande, entre autres ceux qui exigent des compétences techniques et professionnelles, et mener rapidement, auprès de la main-d'œuvre sans emploi, des interventions afin d'accroître les possibilités de réintégration en emploi de ces personnes.	■ Soutenir ces personnes par le biais d'une formation, prioritairement lorsque : ces personnes ne sont pas en mesure d'occuper un emploi disponible adéquat sans cette formation ou, ces personnes répondent aux exigences de la formation et, ces personnes veulent se former pour occuper un emploi dans un domaine où il y a une rareté relative de main-d'œuvre.

ORIENTATION 3

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

Contexte

Le ralentissement démographique conjugué au vieillissement de la population risquent, si rien n'est fait, d'accroître les difficultés de recrutement de main-d'œuvre qualifiée et de gestion des compétences des travailleurs. L'accélération du vieillissement de la population pose également le défi de la relève entrepreneuriale.

Selon les projections démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, la population la plus susceptible de se retrouver sur le marché du travail, soit la population âgée de 15 à 64 ans devrait diminuer dès 2014 au Québec et en 2017 pour la Montérégie.

Alors que l'âge moyen de la retraite est d'environ 60 ans, on observe une forte augmentation de la population âgée de 55 à 64 ans, soit de 28,1 %. Nous devons donc nous attendre à une augmentation importante du nombre de retraités au cours des prochaines années, ce qui risque à terme de se traduire par des difficultés de recrutement accrues pour les entreprises. Cependant, il existe des bassins de main-d'œuvre sous-employée, soit les travailleurs expérimentés, les personnes récemment arrivées au pays, les personnes appartenant à une minorité visible, les personnes judiciarisées, les personnes handicapées et les femmes. Ces dernières présentent des taux d'emploi et d'activité nettement inférieurs à ceux des hommes. En Montérégie le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans s'établissait à 74,6 % en 2009, soit huit points de pourcentage de moins que celui des hommes, et leur taux d'emploi était de 70,1 % comparativement à 75,0 % chez les hommes.

Les entrepreneurs vieillissent aussi. À cet égard, on estime que plus de la moitié d'entre eux seront admissibles à leur retraite d'ici dix ans et plus de 75 % le seront d'ici 15 ans, créant ainsi un important problème de relève. Par ailleurs, peu d'entreprises familiales survivent à un transfert d'une génération à l'autre. En fait, seulement 25 % d'entre elles survivent lors d'un transfert à la deuxième génération et 90 % des transferts à la troisième génération se soldent par un échec. Cette situation met en lumière les difficultés à venir quant à la pérennité des entreprises et de ses corollaires, soit le maintien de l'emploi et la création de nouveaux emplois.

L'économie québécoise est de plus en plus ouverte sur le monde. Alors qu'en 1988 (année précédant l'entrée en vigueur de l'accord de libre-échange avec les États-Unis), les exportations internationales représentaient l'équivalent de 22 % de l'économie du Québec, celles-ci en représentaient 33,7 % en 2008.

Cette ouverture sur le monde a contribué à l'enrichissement collectif des Québécois, mais a aussi exposé les entreprises, principalement celles du secteur manufacturier, à une plus vive concurrence (même celles qui n'exportent pas, puisque les importations ont progressé de façon similaire aux exportations).

Aussi, depuis le début des années 2000, le contexte international est devenu plus contraignant, avec les importantes hausses du prix du pétrole et du dollar canadien et une concurrence étrangère accrue en provenance de puissances économiques en émergence comme la Chine et l'Inde.

À titre d'exemple, la part des importations américaines provenant de Chine est passée d'environ 3 % en 1990 à 8 % en 2008, pouvant donc affecter les exportations québécoises à la baisse. L'une des clés du succès de la Chine est sa main-d'œuvre abondante qui fait en sorte de maintenir les salaires horaires à très bas niveau.

Ainsi, afin de survivre, les entreprises se doivent d'innover sans cesse, d'introduire de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire. Elles doivent être plus productives. Or, le Québec accuse un retard au chapitre de la productivité par rapport à l'Ontario et les États-Unis, respectivement, de 10 % et de 19 %. Ce retard s'explique notamment par la spécialisation sectorielle, une plus forte proportion d'entreprises québécoises étant dans des secteurs d'activité économique à faible valeur ajoutée et la présence plus marquée de petites et moyennes entreprises.

Les petites et moyennes entreprises sont moins productives que les grandes, entre autres, parce qu'elles ne peuvent pas compter sur un service des ressources humaines efficace et ne disposent pas de machineries aussi performantes que les grandes entreprises en raison de manque de financement. Environ dix pour cent des entreprises comptant de 1 à 9 employés disposaient, en 2005, d'un service ou d'une direction des ressources humaines comparativement à 95 % pour les entreprises de 500 employés ou plus. Selon plusieurs études, les entreprises, même de petite taille, qui peuvent compter sur une direction des ressources humaines sont plus productives, innovantes et obtiennent de meilleurs rendements sur l'actif. Ainsi, la gestion des ressources humaines devient un investissement plutôt qu'un coût.

Les travailleurs québécois disposent de moins de machines et de matériel que leurs homologues ontariens ou américains. En moyenne entre 1991 et 2003, chaque employé au Québec disposait d'un stock de capital en machines et en matériel d'une valeur de 27 390 $ (dollars constants de 2000), soit environ 10 % de moins que le travailleur ontarien (30 280 $) et 40 % de moins que le travailleur américain (45 853 $).

Au cours de la dernière année, le secteur de la fabrication a connu des pertes d'emploi importantes à l'échelle régionale. Ces pertes se traduisent par un affaissement de la durée des emplois. Les travailleurs qui doivent souvent changer d'emploi sont moins susceptibles de profiter d'augmentation salariale, de formation ou d'accumuler du temps de service donnant droit à une pension ou encore à l'assurance-emploi. Ceux qui sont contraints de chercher un emploi dans une nouvelle entreprise vivent très souvent une période de chômage prolongée et dans de nombreux cas, finissent par accepter un emploi moins bien rémunéré que celui qu'ils ont perdu. C'est notamment le cas des travailleurs expérimentés (45 ans et plus) qui sont bien souvent moins scolarisés, donc moins mobiles géographiquement et professionnellement.

La diminution de la stabilité de l'emploi a aussi des conséquences pour les entreprises puisque les coûts d'embauche et de maintien de l'effectif augmentent.

ORIENTATION 3: Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
Réduire les difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre détenant des compétences professionnelles et techniques.	Lors de nos interventions avec les entreprises, faire valoir le potentiel des personnes à la recherche d'un emploi, particulièrement les personnes issues des groupes sous-représentés sur le marché du travail dont les membres de minorités visibles, les personnes immigrantes et les personnes handicapées. Promouvoir auprès des entreprises les avantages d'utiliser les services gratuits du Placement en ligne sur Internet (www.emploiquebec.net) pour recruter du personnel et les aider à inscrire leurs postes vacants.
Accompagner les petites et moyennes entreprises afin d'assurer leur pérennité et ainsi prévenir les disparitions d'emplois s'y rattachant.	En améliorant les compétences de base de la main-d'œuvre, en faisant la promotion et en soutenant la formation de base, la formation professionnelle et la formation continue en entreprise, notamment dans les entreprises confrontées à un ralentissement de leurs activités.
Soutenir les dirigeants de PME dans la gestion des compétences des personnes en emploi, en particulier dans les secteurs qui comptent déjà une main-d'œuvre âgée.	Poursuivre nos efforts pour reconnaître les compétences de la main-d'œuvre en faisant connaître ces services auprès des entreprises et en augmentant significativement le nombre d'entreprises aidées par la mesure de formation. Intensifier nos efforts pour sensibiliser les entreprises, dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre à l'importance : de gérer leurs besoins de la main-d'œuvre (gestion prévisionnelle); d'actualiser les compétences (recyclage et perfectionnement de leurs employés et de ceux qui sont mis à pied temporairement); de retenir et former les travailleurs plus expérimentés; Soutenir les entreprises qui embauchent des personnes, particulièrement celles qui étaient inactives depuis un certain temps sur le marché du travail par la mise en place : d'une structure d'accueil des nouveaux employés pour faciliter leur intégration; d'un plan de formation en entreprise pour accroître leurs compétences, leurs connaissances, leurs expériences, voire leurs attitudes; d'une structure d'accompagnement pour aider à la fois l'employeur et l'employé, ce qui favorise le maintien en emploi de la personne. Sensibiliser et soutenir les dirigeants d'entreprise aux avantages d'embaucher des femmes, des personnes handicapées, des personnes âgées de 45 ans et plus et des personnes immigrantes, car celles-ci constituent un bassin de main-d'œuvre sous-utilisée pouvant posséder des qualifications et des compétences répondant à leurs besoins.

ORIENTATION 3: Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
	■ Soutenir la formation des dirigeants d'entreprise en matière de : gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre pour les aider à faire face aux impacts du vieillissement de leurs employés et à préparer leur relève; rétention en emploi des travailleurs; reconnaissance des compétences des employés; identification et de planification des besoins de formation de leurs employés (implanter une culture de formation continue); recrutement, de sélection et d'embauche de leur main-d'œuvre; gestion de la diversité de la main-d'œuvre (exemples : accueil de personnes immigrantes en entreprise, de personnes handicapées, etc.).
■ Accroître la formation des personnes en emploi afin d'améliorer leurs compétences professionnelles et techniques contribuant ainsi au rehaussement de la productivité.	■ Soutenir l'investissement des entreprises, notamment celles faisant partie des créneaux d'excellence ACCORD de la Montérégie (bioalimentaire, transformation des métaux ferreux et nouveaux matériaux associés, technologies avancées de matériel de transport et logistique, fabrication à valeur ajoutée en aéronautique ainsi que la fabrication à haute valeur ajoutée de composantes microélectroniques, procédés spécialisés pour la fabrication de produits chimiques à haute valeur ajoutée et pour la production de structures souples) dans le développement et l'adaptation de leur main-d'œuvre.
■ Accroître l'accessibilité à la formation pour les petites et moyennes entreprises de la région.	■ Soutenir la mise en place de mutuelles de formation (regroupement d'entreprises), notamment avec les comités sectoriels de main-d'œuvre. ■ Faire appel à la diversification des approches et des modes de formation de qualité transférables particulièrement bien adaptés au contexte organisationnel et aux besoins des petites et moyennes entreprises.
■ Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines dans une recherche de développement d'une main-d'œuvre plus productive, plus flexible et plus innovatrice.	■ Informer les entreprises des différents outils en gestion des ressources humaines, des études et des analyses mis à leur disposition par les comités sectoriels de main-d'œuvre. ■ Accroître la compétence en gestion des ressources humaines des personnes responsables de gérer des équipes de travail pour une meilleure utilisation du capital humain. ■ Développer une collaboration étroite entre les services aux entreprises d'Emploi-Québec Montérégie et les comités sectoriels de main-d'œuvre.

ORIENTATION 3: Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
■ Réduire la durée au chômage des personnes touchées par les licenciements collectifs et les accompagner dans leur démarche vers des emplois qui correspondent à leur profil de compétences.	■ Soutenir les travailleurs licenciés collectivement en diffusant leur profil de compétences à d'autres entreprises de la région afin d'aider d'autres employeurs à combler leurs besoins de main-d'œuvre.
■ Atténuer les impacts des licenciements collectifs par des mesures d'aide aux entreprises.	■ Supporter la mise en place de projets novateurs de formation avec des entreprises ciblées de la région et le milieu de l'éducation afin de permettre à des travailleurs âgés et peu scolarisés d'intégrer des emplois dans d'autres entreprises qui ont des besoins de main-d'œuvre. ■ Faire une veille stratégique, en collaboration avec les autres partenaires du milieu, des entreprises à risque de connaître des difficultés pouvant conduire à des licenciements massifs ou à une fermeture. ■ Maintenir la visibilité du service aux entreprises par des activités de promotion, de partenariat et de prospection afin que les entreprises soient davantage informées des services et mesures dont elles peuvent bénéficier.

ORIENTATION 4

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de Solidarité sociale que les services publics d'emploi.

Contexte

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe entre autres par l'insertion en emploi du plus grand nombre possible de personnes aptes au travail et par la contribution à cette fin des services publics d'emploi. Il s'agit d'un fondement issu du Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale adopté en 2004 et d'une prémisse du Pacte pour l'emploi.

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale passe également par les services de Solidarité sociale, lesquels assurent un soutien financier aux personnes qui ne peuvent subvenir à leurs besoins ainsi qu'un soutien à leur participation sociale et leur préparation à l'emploi.

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale est responsable au nom du gouvernement du Québec de l'application de la Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, adoptée en 2004, et du plan d'action gouvernemental qui en découle.

La Loi vise à guider le gouvernement et l'ensemble de la société québécoise vers la planification et la réalisation d'actions pour enrayer la pauvreté, en prévenir les causes, et en atténuer les effets sur les individus et les familles. Elle veut aussi contrer l'exclusion sociale et tendre vers un Québec sans pauvreté. Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale a été élaborée. Les actions de cette stratégie sont mises en œuvre entre autres, par le gouvernement, ses partenaires socio-économiques, les collectivités régionales et locales ainsi que les organismes communautaires.

Une stratégie globale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale guide les actions que le gouvernement, ses partenaires socio-économiques et les collectivités régionales et locales mettront en œuvre pour intervenir sur les causes et les conséquences de la pauvreté et de l'exclusion sociale pour que chaque personne puisse disposer du soutien et de l'appui à l'atteinte de son autonomie.

Afin de susciter la mobilisation collective à la lutte contre la pauvreté, Emploi-Québec Montérégie a contribué à l'élaboration, pour chaque territoire de CRE, d'une entente portant sur l'approche territoriale intégrée ou la revitalisation urbaine intégrée. Comme principaux partenaires, nous retrouvons notamment : le MAMROT, l'Agence de la santé et des services sociaux, les CRE et les Forum jeunesse.

En Montérégie, le nombre de prestataires de l'assurance-emploi avait augmenté de 41,0 % (+ 14 447) en octobre 2009 par rapport à octobre 2008. En ce qui concerne le nombre de prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi, il était de 18 279 en octobre 2009, soit une hausse de 5,8 % (+ 996) par rapport à octobre 2008. Dans l'ensemble du Québec, on observait une augmentation de 3,6 % des prestataires de l'aide sociale sans contraintes à l'emploi.

Plusieurs prestataires ont besoin d'un accompagnement plus soutenu pour les mener vers l'emploi. Outre les prestataires de la solidarité sociale et des prestataires de l'aide sociale avec des contraintes temporaires, il y a aussi les prestataires sans contraintes à l'emploi qui ont cumulé plusieurs années à l'aide sociale. En Montérégie, plus de 40 % des prestataires sans contraintes à l'emploi avaient cumulé plus de dix ans à l'aide sociale en octobre 2009.

ORIENTATION 4 : Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par les services de Solidarité sociale que les services publics d'emploi.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
▪ Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi, afin de les habiliter à poursuivre leur démarche en vue d'un retour sur le marché du travail ou encore de favoriser leur participation et leur inclusion sociale.	▪ Offrir à ces personnes les mesures, programmes et services d'aide via le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) et ses volets *Devenir, Interagir* et *Réussir.* Ceux-ci offrent aux participants une aide et un accompagnement structurés, destinés à renforcer leur intérêt, à identifier leurs besoins, à développer ou à maintenir certaines habiletés, attitudes ou comportements, de manière à les aider dans leur démarche vers l'autonomie et l'insertion professionnelle. Plus de 145 ententes ont été conclues avec les organismes communautaires du milieu au cours de l'année 2008-2009. Nous procéderons à l'évaluation et à la reconduction de ces dernières en se basant sur les besoins de la clientèle.
▪ Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies et gérer cette dernière avec rigueur et équité.	▪ Continuer de gérer avec rigueur les crédits consacrés à l'aide financière de dernier recours et s'assurer que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit. ▪ Miser sur de nouvelles approches afin de tirer le maximum de conformité et augmenter le taux de présence des prestataires de l'aide financière de dernier recours aux convocations d'Emploi-Québec et réduire les taux d'abandon. ▪ Poursuivre des activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée (attribution initiale, gestion des dossiers actifs) et à tirer profit des ententes de renseignements qu'Emploi-Québec a conclues avec différents partenaires. ▪ Poursuivre les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales.
▪ Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'égard de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale de même que la cohérence des actions gouvernementales.	▪ Poursuivre l'engagement de la Direction régionale d'Emploi-Québec Montérégie, en lien avec l'entente administrative de chaque territoire de conférences régionales des élus (CRE), qui vise à développer une approche territoriale intégrée (ATI) à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Cette approche implique que les milieux où se concentre la pauvreté s'approprient cette lutte, en assument le leadership et développent leur stratégie et leurs priorités d'action favorisant ainsi l'engagement du milieu. Différents partenaires sont signataires de ces ententes, notamment le ministère des Affaires municipales, des régions et de l'Occupation du territoire, le Forum jeunesse et l'Agence de la santé et des services sociaux de la Montérégie. La finalité de ces ententes consiste à s'entendre sur les problèmes sociaux et les actions à mettre en œuvre pour les contrer ainsi que de soutenir le milieu dans la réalisation de leurs projets. ▪ Poursuivre la signature d'ententes de services avec les différentes ressources du milieu dont pourrait avoir besoin la clientèle desservie par Emploi-Québec pour faciliter son intégration sociale. ▪ Porter à l'attention des différentes instances régionales, dont les conférences régionales des élus et les conférences administratives régionales, les diverses préoccupations reliées à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

ORIENTATION 5

Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Contexte

Emploi-Québec, en tant qu'agence gouvernementale, dispose d'une marge de manœuvre pour adapter ses interventions à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population et des entreprises. Elle souhaite utiliser cette marge de manœuvre pour poursuivre l'amélioration de l'efficacité de ses interventions dans le contexte d'une gestion par résultats.

Elle souhaite également continuer à améliorer l'efficacité de ses interventions et la qualité de ses services offerts aux citoyens afin qu'ils répondent le mieux possible et au meilleur coût à leurs besoins ainsi qu'à la diversité des réalités régionales et territoriales.

ORIENTATION 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter des ajustements s'il y a lieu à son offre de service.	Produire et analyser mensuellement un tableau de bord régional permettant de suivre l'évolution du marché du travail.
Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi et de ses services de Solidarité sociale.	Accorder une attention particulière dans le continuum de services au renforcement stratégique des services aux entreprises, ainsi qu'au meilleur arrimage entre ces services et ceux des individus. Diversifier des modes de prestations de services (services à distance, sur Internet, par téléphone et au comptoir), regrouper des services, alléger des processus administratifs et réviser l'organisation du travail. Élargir le cadre d'évaluation des personnes de manière à couvrir l'ensemble des besoins sociaux personnels, économiques et professionnels correspondant au continuum de services vers l'emploi.
Accorder une attention particulière aux ressources humaines notamment en matière de qualité de vie au travail et de gestion prévisionnelle.	Réaliser des activités visant l'amélioration de la qualité de vie au travail, le maintien du personnel expérimenté, le transfert d'expertise et la préparation de la relève.
Renforcer le partenariat.	Soutenir le Conseil régional des partenaires de la Montérégie dans ses nouveaux mandats dévolus, à la suite de l'entente de gestion signée en décembre 2005. Favoriser la concertation et la mobilisation des partenaires, en profitant de l'opportunité offerte par le comité régional du Pacte pour l'emploi, composé de personnes clés du marché du travail sous la responsabilité du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Montérégie. Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement de l'employabilité comme effet de levier et d'expertise pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles.
Améliorer la gestion par résultats et soutenir la planification locale.	Soutenir le Conseil régional des partenaires du marché du travail afin que le plan d'action régional soit élaboré à partir d'une identification structurée des besoins de main-d'œuvre des entreprises et qu'il reflète la réponse à ces besoins et qu'il intègre des objectifs d'amélioration du taux d'emploi et de la productivité. Poursuivre les travaux liés aux services aux entreprises afin de doter Emploi-Québec d'indicateurs pour mieux rendre compte des résultats de ses interventions en entreprise.

ORIENTATION 5 : Améliorer la prestation de services aux citoyens.

Axes d'intervention	Principales stratégies retenues
■ Administrer les fonds publics avec rigueur et équité, étant donné l'ampleur des fonds publics.	■ Poursuivre nos efforts, en matière de solidarité sociale, pour que chaque personne prestataire reçoive le montant exact auquel elle a droit, par souci d'équité envers les personnes prestataires elles-mêmes, les travailleurs à faible revenu et l'ensemble des contribuables. Également, poursuivre l'ensemble des activités mises de l'avant pour s'assurer de la conformité de l'aide versée. ■ En matière d'emploi, poursuivre également nos efforts dans le but d'améliorer l'efficience des interventions.
■ Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision tant sur le plan stratégique qu'opérationnel.	■ Soutenir, par des travaux d'analyse du marché du travail, les décisions relatives notamment à la formation et au développement des compétences, à l'immigration, à l'insertion en emploi des clientèles éloignées du marché du travail, et à la prévention des pénuries.

Budget d'intervention 2010-2011

Volet

Services publics d'emploi

La Montérégie dispose, pour l'année 2010-2011, d'un budget FDMT initial de 110 M$ afin d'aider la population montérégienne à intégrer le marché du travail et soutenir les entreprises qui éprouvent des difficultés de main-d'œuvre.

Ce budget de 2010-2011 inclut un budget Pacte pour l'emploi de 10,3 M$ et un budget Pacte pour l'emploi Plus de 16,8 M$.

Services régionalisés	12 888 293$
Territoire des centres locaux d'emploi de l'Ouest de la Montérégie	**24 705 791 $**
Châteauguay	4 134 532 $
Saint-Constant	4 470 411 $
Saint-Rémi	2 029 764 $
Le Haut-Saint-Laurent	2 200 085 $
Valleyfield	5 841 530 $
Vaudreuil-Soulanges	6 029 469 $
Territoire des centres locaux d'emploi de l'Est de la Montérégie	43 473 124 $
Brome-Missisquoi	4 170 739 $
La Haute-Yamaska	7 320 433 $
Le Haut-Richelieu	8 438 808 $
Marieville	2 488 920 $
Acton Vale	1 675 069 $
Contrecoeur	803 658 $
La Vallée-du-Richelieu	6 262 124 $
Saint-Hyacinthe	6 894 331 $
Sorel	5 419 043 $
Territoire des centres locaux d'emploi de l'Agglomération de Longueuil	**28 953 492 $**
Brossard	7 584 609 $
Longueuil	12 274 511 $
Saint-Hubert	5 292 830 $
Boucherville	3 801 542 $
TOTAL	110 020 700 $

Annexe 2

Cibles de résultats 2010-2011

	Indicateurs	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Atténuer les effets de la récession sur les travailleurs ainsi que sur les entreprises et soutenir la relance de l'emploi				
1	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant à l'assurance-emploi.	19 947	22 897	24 843
2	Nombre de participants à l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	7 958	8 079	9 502
Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de citoyens de la Montérégie, notamment par la préparation des clientèles éloignées en prévision de la reprise économique.				
3	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi.	36 575	41 780	43 208
4	Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale.	11 960	11 960	12 558
5	Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	19 822	21 902	21 037
6	Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi.	4 971	5 260	4 734
Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment par la formation				
7	Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions significatives des services publics d'emploi.	1 512	1 964	1 998
8	Nombre de nouveaux participants aux stratégies du cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)			661
Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale				
9	Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours (indicateur convergé).	8 389	8 672	7 897
Améliorer la prestation de services aux citoyens				
10	Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables).	10	10	10
11	Ratio de plaintes.	na	2,4	2,4
12	Pourcentage des décisions modifiées aux services de Solidarité sociale à la suite d'une demande de révision.	21 %	21 %	21 %

Emploi Québec
Montérégie